

Aktenzeichen: 4 AZR 124/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. April 2008
- 4 AZR 124/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Teilurteil vom 24. Mai 2006
- 29 Ca 1585/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 23. November 2006
- 14 Sa 1475/06 u. 1513/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

„Konzerntarifvertrag“ - Bewährungszeiten als Vergütungsmaßstab - Eingruppierung als Altenpflegerin - Teilurteil bei nicht teilbarem Streitgegenstand

Gesetz:

Manteltarifvertrag vom 24. September 2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (MTV Pro Seniore) § 12, Anlage B - Pflegepersonal -

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

überwiegend parallel ua. zu Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - NZA 2007, 713



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 124/07

14 Sa 1475/06 u. 1513/06

Landesarbeitsgericht

Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

9. April 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Kiefer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. November 2006 - 14 Sa 1475/06 und 1513/06 - im Kostenausspruch und in Ziffer II. insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin auch hinsichtlich des Eingruppierungsfeststellungsantrages betreffend die Vergütungsgruppe Ap IV und den Zahlungsantrag auch wegen eines Betrages von 2.025,62 Euro brutto abgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. Mai 2006 - 29 Ca 1585/06 - auf die Berufung der Klägerin abgeändert und im Entscheidungsausspruch unter Ziffer III. wie folgt neu gefasst:
 - „III. a) Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.025,62 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 99,21 Euro seit dem 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 7. Juni, 7. Juli, 6. August, 7. September, 9. Oktober, 7. November, 7. Dezember 2005 und 8. Januar, 7. Februar, 7. März, 7. April, 8. Mai, 8. Juni, 7. Juli und 7. August 2006 sowie aus 140,63 Euro seit dem 7. September 2006 zu zahlen.
 - b) Es wird festgestellt, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach der Vergütungsgruppe Ap IV der Anlage B - Pflegepersonal - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten ist.
 - c) Im Übrigen werden die Anträge zu 1., 2. und 3. zurückgewiesen.“
3. Im Übrigen wird die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.
4. Die Kosten der Revision haben die Parteien je zur Hälfte zu tragen. Von den Kosten der ersten Instanz hat die Klägerin 38,3 %, die Beklagte 61,7 %, von den



Kosten der zweiten Instanz hat die Klägerin 36,5 % und die Beklagte 63,5 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch um die Eingruppierung der Klägerin und um sich aus der von ihr begehrten Eingruppierung ergebende Vergütungs Differenzansprüche.

1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. August 2000 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 25. September 2000 beschäftigt. Im Arbeitsvertrag heißt es ua.:

2

„Vertragsdauer

Der Arbeitnehmer wird ab 01.08.2000 als Altenpflegerin eingestellt. Als wöchentliche Arbeitszeit werden durchschnittlich 40 Std. vereinbart.

...

Arbeitsentgelt

Die monatlich zu zahlende Vergütung beträgt brutto DM 3.978,00.“

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, namentlich den Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung (im Folgenden: Zuwendungs-TV) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 (im Folgenden: VTV Nr. 1). Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde durch verschiedene Formulierungen, aber mit einheitlicher Wirkung auf die in der Anlage A im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften,

3



darunter die Beklagte, mit ebenfalls aufgeführten insgesamt 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt.

Mit Schreiben vom 9. Juni 2005 wandte sich die Klägerin an die Beklagte:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

Als ver.di Mitglied habe ich einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung.

Demgemäß bin ich aufgrund meiner tatsächlichen Tätigkeit

in die Vergütungsgruppe AP Va u. die Fallgruppe 3

mit der Vergütungsstufe 3 u. dem Tariftichtag 1.1.05 einzugruppieren.

...“

Die Klägerin, die im Streitzeitraum eine feste monatliche Vergütung in Höhe von insgesamt 2.033,92 Euro brutto erhalten hat, hat unter Vorlage ihres Mitgliedsausweises und von Beitragsbestätigungen für 2004 und 2005 vorgetragen, sie sei seit Oktober 2004 Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Sie verlangt von der Beklagten ab dem 1. Januar 2005 Vergütung nach der Vergütungsgruppe Ap V der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV. Hierzu hat sie unter Hinweis auf ihre dem entsprechende Anerkennungsurkunde vorgetragen, sie sei examinierte Altenpflegerin und auch bei der Beklagten seit dem 1. August 2000 als solche tätig. Daher erfülle sie seit dem 1. Januar 2005 auch die Merkmale der Vergütungsgruppe Ap V, denn sie habe sich seit mehr als zwei Jahren in der Tätigkeit als Altenpflegerin bewährt. Würde man den Bewährungsaufstieg erst mit dem 1. Januar 2005 beginnen lassen, würde das die langjährigen Mitarbeiter gegenüber den Mitarbeitern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages zuwider benachteiligen. Ein solches Verständnis verstoße auch gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Eine Eingruppierung unterhalb der Vergütungsgruppe Ap IV sei auf Grund ihrer Tätigkeit nicht möglich. Die Klägerin weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Beklagte dem Betriebsrat zunächst auch selbst einen solchen Eingruppierungsvorschlag gemacht hatte, der Betriebsrat seine Zustimmung hierzu



jedoch verweigert hatte, weil die Beklagte den von der Klägerin bereits zurückgelegten Bewährungsaufstieg nicht anerkannt hatte; daraufhin hatte die Beklagte sodann von der Eingruppierung der Mitarbeiter Abstand genommen. Zumindest sei sie, die Klägerin, seit dem 1. Januar 2005 in Ausgangsvergütungsgruppe Ap IV und seit dem 1. Januar 2007 in die Vergütungsgruppe Ap V eingruppiert.

Die Klägerin hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, in der Sache beantragt - wobei sie ihre Zahlungsanträge in der Berufungsinstanz erweitert hat -,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.121,38 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
 - a) aus 203,74 Euro seit dem 7. Februar 2005,
 - b) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. März 2005,
 - c) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. April 2005,
 - d) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Mai 2005,
 - e) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Juni 2005,
 - f) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Juli 2005,
 - g) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 6. August 2005,
 - h) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. September 2005,
 - i) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 8. Oktober 2005,
 - j) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. November 2005,
 - k) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Dezember 2005,
 - l) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Januar 2006,
 - m) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Februar 2006,
 - n) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. März 2006,
 - o) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. April 2006,
 - p) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 8. Mai 2006,
 - q) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Juni 2006,
 - r) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. Juli 2006,
 - s) aus weiteren 203,74 Euro seit dem 7. August 2006,



- t) aus weiteren 250,32 Euro seit dem 7. September 2006

zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach Vergütungsgruppe Ap V der Anlage B - Pflegepersonal - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten hat.
3. Hilfsweise zu 2.:
festzustellen, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach Vergütungsgruppe Ap IV der Anlage B - Pflegepersonal - zum Manteltarifvertrag (MTV) zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 24. September 2004 zu vergüten ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nicht in die Vergütungsgruppe Ap V eingruppiert. Sie arbeite nicht in einem Altenpflegeheim, sondern in einem Krankenhaus, einer Mischung aus Altenpflegeheim und Krankenhaus. Darüber hinaus könne sie sich nicht auf einen Bewährungsaufstieg berufen, da Bewährungszeiten vor Inkrafttreten des Manteltarifvertrages nicht angerechnet werden könnten. Es bleibe bei der Grundregel, dass eine Tarifvertragsnorm erst ab Inkrafttreten des Tarifvertrages zu laufen beginne (§ 4 Abs. 1 TVG). Die Beklagte hat weiter den Standpunkt eingenommen, dass sich die Ansprüche der Höhe nach nicht aus dem MTV vom 24. September 2004 ergeben könnten. Der Tarifvertrag sei auf Grund der aufgetretenen Auslegungsschwierigkeiten nicht umsetzungsfähig, weshalb zwischen den Tarifvertragsparteien noch Nachverhandlungen gem. § 26a MTV geführt würden.

7

Das Arbeitsgericht hat, soweit für die Revision von Interesse, die Klage hinsichtlich der Anträge zu 1) und 2) durch Teilurteil vom 24. Mai 2006 abgewiesen und den Rechtsstreit hinsichtlich des Hilfsantrages durch Beschluss vom 24. August 2006 ausgesetzt. Die Klägerin hat gegen das Teilurteil des

8



Arbeitsgerichts Berufung eingelegt, wobei sie zunächst den Hilfsantrag aufrechterhalten hat. In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat ihr Prozessbevollmächtigter jedoch zu Protokoll klargestellt, dass der Hilfsantrag in der ersten Instanz weiterverfolgt werde. Das Landesarbeitsgericht hat sodann die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Zahlungsantrag sowie ihr Feststellungsbegehren in Haupt- und Hilfsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise begründet. Zwar hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen, soweit die Klägerin mit ihr eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe Ap V und die Zahlung einer sich daraus ergebenden Vergütungsdifferenz verlangt hat. Entgegen der Auffassung der Revision war jedoch über den sogenannten Hilfsantrag der Klägerin, was ihre Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Ap IV angeht, zu entscheiden, weil dieses Rechtsschutzziel notwendig in ihrem Hauptantrag enthalten ist. Insoweit hat die Klage Erfolg, was zugleich zur Begründetheit eines Teils des auf Zahlung einer Differenzvergütung gerichteten Klageantrags, nämlich in Höhe von 2.025,62 Euro nebst Zinsen, führt. Darüber hinausgehende Ansprüche hat die Klägerin nicht.

I. Die noch rechtshängigen Klageanträge sind zulässig. Bei den Feststellungsanträgen handelt es sich um nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässige Zwischenfeststellungsanträge (vgl. ua. Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 12, 19 ff., NZA 2008, 713, 714 f.).

II. Die Klage ist jedoch nur zum Teil begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei entschieden, dass die Klägerin nicht ab dem 1. Januar 2005 in die VergGr. Ap V eingruppiert ist. Insoweit ist die Revision der Klägerin unbegründet.



Ein Bewährungsaufstieg der Klägerin in die VergGr. Ap V der Anlage B
- Pflegepersonal - des MTV vor dem 1. Januar 2007 scheidet aus. Tätigkeits-
zeiten der Klägerin, die vor Inkrafttreten der vergütungsrechtlichen Be-
stimmungen des MTV am 1. Januar 2005 (§ 27 Ziff. 2 MTV) liegen, kommen
nicht als Zeiten einer „Bewährung in Vergütungsgruppe Ap IV FG 1“ in Betracht.
Das Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe ist deshalb im genannten
Zeitraum nicht erfüllt.

a) Die Klägerin ist nach Maßgabe der Tätigkeitsmerkmale in der Anlage B
- Pflegepersonal - zum MTV eingruppiert.

Der MTV und die Anlage B gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien
auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die
Klägerin ist seit Oktober 2004 Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft
ver.di. Nachdem die Beklagte den diesbezüglichen Vortrag der Klägerin be-
stritten hat, hat diese eine Kopie des Mitgliedsausweises sowie der Beitrags-
bescheinigungen für die Jahre 2004 und 2005 vorgelegt. Die Beklagte hat den
Mitgliedstatus im Anschluss hieran nicht mehr bestritten; er gilt danach als
zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO). Die Beklagte ist Tarifvertragspartei des MTV
und der anderen Tarifverträge, welche die Pro Seniore AG in Vertretung auch
für sie mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen hat (*vgl. dazu Senat
17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 24 ff., NZA 2008, 713, 715*).

b) Die Anwendbarkeit des MTV auf das Arbeitsverhältnis wird nicht durch
etwa gebotene Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über eine Auslegung
des MTV beeinträchtigt. Eine darauf abzielende Rüge der Beklagten aus den
Vorinstanzen ist von ihr in der Revision zu Recht nicht mehr aufgegriffen
worden.

c) Die danach auf das Arbeitsverhältnis der Parteien bei der Ermittlung der
Vergütung der Klägerin anzuwendenden Vorschriften lauten:

„§ 12 Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich
nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungs-



ordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.

2. Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabs. 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitgebers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“

Die in § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet 18
auszugsweise:

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal

...

Vergütungsgruppe Ap IV

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit.

...

Vergütungsgruppe Ap V



1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Ap IV
FG 1.

...“

- d) Von diesen tarifvertraglichen Vorschriften ausgehend ist die Klägerin im Streitraum nicht als Altenpflegerin in die VergGr. Ap V eingruppiert, wie sie dies geltend macht, weil ihre Tätigkeitszeiten vor dem 1. Januar 2005 nicht auf die nach Fallgruppe 1 der VergGr. Ap V erforderliche zweijährige Bewährung in VergGr. Ap IV Fallgruppe 1 anzurechnen sind. 19
- aa) Der Senat hat ua. in seinem Urteil vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - Rn. 39 ff., NZA 2008, 713, 717 ff.) im Einzelnen begründet, dass nach Wortlaut und Systematik des MTV und seiner Anlage B die Voraussetzungen eines Bewährungsaufstiegs, der eine Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe des MTV verlangt, nur durch Tätigkeiten erfüllt werden können, während derer er entsprechend eingruppiert war, was wiederum die Geltung der betreffenden Eingruppierungsbestimmungen, also die Geltung der Vergütungsregelungen des MTV, voraussetzt. Der Senat hält an dieser Begründung fest, der gegenüber die Klägerin, deren Prozessbevollmächtigtem das angesprochene Urteil bekannt ist, keine durchgreifenden Bedenken erhoben hat, und nimmt auf sie zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug. 20
- bb) Die Bezugnahme erstreckt sich auch auf die Ausführungen des Senats in seinem angezogenen Urteil vom 17. Oktober 2007 unter Rn. 48 ff. (NZA 2008, 713, 715 f.), was die rechtliche Unbedenklichkeit der Regelung zur - eingeschränkten - Berücksichtigung von Tätigkeitszeiten im Rahmen des Bewährungsaufstiegs bei den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen der Anlage B zum MTV durch die Tarifvertragsparteien angeht. Auch insoweit gibt das Klägervorbringen keinen Anlass zu ergänzenden Ausführungen des Senats. 21
- e) Entgegen der Auffassung der Revision ist dem Eingruppierungsbegehren auch nicht für die Zeit ab dem 1. Januar 2007 im Rahmen des Fest- 22



stellungsbegehrens stattzugeben. Unabhängig von der bis hierher noch nicht beantworteten Frage, ob die Klägerin die Feststellung der Eingruppierung in die VergGr. Ap IV der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV verlangen kann und ob sie sich in dieser Tätigkeit bewährt hat, kommt die gerichtliche Feststellung eines Bewährungsaufstiegs in VergGr. Ap V im vorliegenden Rechtsstreit schon deshalb nicht in Betracht, weil der erforderliche Zweijahreszeitraum erst am 31. Dezember 2006 und damit nach Abschluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz abgelaufen ist. Die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer sich während der gesamten Zeit in seiner Tätigkeit in der betreffenden Vergütungs- und Fallgruppe bewährt hat, ist den für die Tatsachenfeststellungen allein zuständigen Instanzen vorbehalten. Sie konnte vom Landesarbeitsgericht mangels Zeitablaufs nicht beantwortet werden. Der Revisionsinstanz ist sie verschlossen.

2. Die Revision der Klägerin ist jedoch hinsichtlich des Hilfsantrages 23
begründet. Die Klägerin ist ab dem 1. Januar 2005 in die Vergütungsgruppe Ap
IV eingruppiert und kann die sich daraus ergebende Vergütungsdifferenz
verlangen.
- a) Das hierauf gerichtete, im Wege eines sogenannten Hilfsantrages 24
geltend gemachte Klageziel der Klägerin ist Gegenstand des Revisionsver-
fahrens.
- aa) Entgegen der Bezeichnung der erstinstanzlichen Entscheidung hat das 25
Arbeitsgericht kein Teilurteil, sondern ein Endurteil erlassen, in dem es über
den gesamten Streitgegenstand entschieden hat. Der auf Feststellung der
Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Ap IV gerichtete und vom Arbeits-
gericht ausgesetzte Hilfsantrag enthält keinen eigenständigen und abtrenn-
baren Streitgegenstand.
- (1) Wird im Rahmen einer Klage im Hauptantrag die Feststellung der 26
Vergütungsverpflichtung nach einer höheren Vergütungsgruppe gestellt und ist
die niedrigere Vergütungsgruppe als Weniger im gestellten Hauptantrag not-
wendigerweise enthalten, ist die Stellung eines Hilfsantrages nicht geboten. Er



ist gegenstandslos (*Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 308*). Entscheidet in einem solchen Fall das Gericht abschließend über den „Hauptantrag“, liegt hierin gleichzeitig eine Entscheidung über den „Hilfsantrag“. Wird gegen diese Entscheidung Berufung eingelegt, fällt der gesamte Streitgegenstand in der Rechtsmittelinstanz an.

(2) Im vorliegenden Fall ist das mit dem „Hilfsantrag“ geltend gemachte Rechtsschutzziel notwendigerweise als Weniger in dem als Hauptantrag gestellten Eingruppierungsfeststellungsantrag enthalten. Bei der Vergütungsgruppe Ap V Fallgruppe 1 der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV handelt es sich um eine Aufbaufallgruppe zu der dortigen Vergütungsgruppe Ap IV. Beide Vergütungsgruppen nennen als Tätigkeitsmerkmal die Tätigkeit als Altenpflegerin. Bei Vergütungsgruppe Ap V tritt lediglich eine zweijährige Bewährungszeit hinzu. Damit liegt in der Entscheidung über die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Ap V gleichzeitig eine Entscheidung über den „Hilfsantrag“, so dass auch der Gegenstand des „Hilfsantrages“ mit der Berufungseinlegung in die Rechtsmittelinstanz gelangt ist.

bb) Dieser rechtlichen Bewertung steht nicht entgegen, dass der Prozessbevollmächtigte der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht „klargestellt“ hat, dass der Hilfsantrag in der ersten Instanz weiter verfolgt werden solle. Auch insoweit gilt, dass vom „Hauptantrag“ auch der Gegenstand des „Hilfsantrages“ erfasst war, so dass diese Erklärung auf ein rechtlich unmögliches Ziel gerichtet und deshalb gegenstandslos war.

cc) Dasselbe gilt für den Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts vom 24. August 2006 und den Beschluss des Landesarbeitsgerichts über die sofortige Beschwerde vom 12. Oktober 2006. Da das Arbeitsgericht mit Urteil vom 24. Mai 2006 über den Streitgegenstand abschließend entschieden hatte, war in der ersten Instanz kein Antrag mehr anhängig, der einer Aussetzung zugänglich gewesen wäre. Aus diesem Grunde sind sowohl der Aussetzungsbeschluss als auch der die sofortige Beschwerde zurückweisende Beschluss des Landesarbeitsgerichts gegenstandslos.



b) Das im Wesentlichen unstreitige Vorbringen der Klägerin zu ihrem Rechtsschutzziel, die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Ap IV gerichtlich festzustellen, ist schlüssig. Die Klägerin hat die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale dargelegt. Der Vortrag der Beklagten ist demgegenüber unerheblich. Es bedarf keiner weiteren Tatsachenfeststellungen, so dass das Revisionsgericht abschließend entscheiden kann.

30

Die nach dem vorgelegten Arbeitsvertrag von der Beklagten zum 1. August 2000 als Altenpflegerin eingestellte Klägerin hat unwidersprochen vorgetragen, dass sie ihr für diese Tätigkeit erforderliches Examen am 5. Juli 1999 bestanden hat und als Altenpflegerin staatlich anerkannt ist. Dies reicht für die von der Klägerin hilfsweise angestrebte Eingruppierung in VergGr. Ap IV Fallgruppe 1 aus.

31

Die Beklagte hat demgegenüber lediglich darauf verwiesen, dass sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergebe, dass die Klägerin in eingruppierungsrechtlich relevantem Umfang als Altenpflegerin eingesetzt werde. Die Klägerin arbeite auch nicht in einem Altenpflegeheim, sondern in einem Krankenhaus, einer Mischung zwischen Krankenhaus und Altenpflegeheim. Dies ist schon deshalb unerheblich, weil die Beklagte nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet ist, die Klägerin als Altenpflegerin oder mit einer anderen gleichwertigen Tätigkeit zu beschäftigen. Zudem hat die Beklagte dies selbst im Rahmen des von ihr dann abgebrochenen Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG deutlich gemacht. Die Beklagte ging zunächst selbst davon aus, dass die Klägerin vertragsgemäß als staatlich anerkannte Altenpflegerin eingestellt und beschäftigt worden ist, und deshalb in die Vergütungsgruppe Ap IV eingruppiert ist. Sie ist von dieser Einschätzung jedenfalls nicht aus in der Person oder in der Tätigkeit der Klägerin liegenden Gründen abgerückt. Unter diesen Umständen hätte es näheren Vortrages der Beklagten dazu bedurft, aus welchen Gründen die Tätigkeit der Klägerin nicht derjenigen einer Altenpflegerin entsprochen haben sollte und warum dies im Rahmen der von der Beklagten übernommenen Pflichten gelegen haben würde, auf den es für die Eingruppierung ankommt. Dem wird der Vortrag der Beklagten in keiner Weise gerecht. Allein die Tatsache, dass es sich bei der von der Beklagten be-

32



triebenen Einrichtung nicht um ein reines Altenpflegeheim handelt, steht den im Wesentlichen unstreitigen, die hilfsweise begehrte Eingruppierung tragenden Umständen nicht durchgreifend entgegen.

c) Daraus ergibt sich zugleich, dass die Klägerin von der Beklagten für den Streitraum die Vergütungsdifferenz zwischen dem von der Beklagten tatsächlich Gezahlten und der von ihr nach der Eingruppierung geschuldeten Vergütung verlangen kann. Diese Differenz beläuft sich auf 2.025,62 Euro. 33

aa) Der von der Klägerin gestellte Zahlungsanspruch umfasst nicht nur die Vergütungsdifferenz zur VergGr. Ap V, sondern zugleich als Weniger auch die Vergütungsdifferenz zur Vergütungsgruppe Ap IV. 34

bb) Der Vergütungsanspruch ergibt sich aus dem VTV Nr. 1 vom 24. September 2004, der mangels tarifvertraglicher oder einzelvertraglicher Änderung über den 31. Dezember 2005 unverändert fortgilt, ggf. im Wege der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG. 35

cc) Der Vergütungsanspruch der Klägerin setzt sich hiernach zusammen aus dem Grundgehalt gem. Anlage 2, dem Ortszuschlag gem. Anlage 3 und der allgemeinen Zulage gem. Anlage 4 zum VTV Nr. 1. Bei der Grundvergütung ist nach dem unstreitig gebliebenen Vortrag der Klägerin zur Dauer ihrer Beschäftigung bei der Beklagten bis Juli 2006 die Betriebszugehörigkeitsstufe 3 und ab August 2006 die Betriebszugehörigkeitsstufe 4 zugrunde zu legen. Danach hat die Klägerin bei Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Ap IV die folgenden monatlichen Vergütungsdifferenzansprüche: 36

Für die Zeit bis Juli 2006: 37

Grundvergütung Ap IV:	1.450,66 Euro
Ortszuschlag:	575,03 Euro
Allg. Zulage:	107,44 Euro
monatlich:	2.133,13 Euro
gezahlt:	2.033,92 Euro
monatl. Differenz:	<u>99,21 Euro</u>



Für August 2006:

Grundvergütung Ap IV:	1.492,08 Euro
Ortszuschlag:	575,03 Euro
Allg. Zulage:	107,44 Euro
Gesamt:	2.174,55 Euro
gezahlt:	2.033,92 Euro
monatl. Differenz:	<u>140,63 Euro</u>

Die Klägerin kann damit insgesamt für den Streitzeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. August 2006 die Nachzahlung von $(19 \times 99,21 + 140,63 =) 2.025,62$ Euro verlangen. 38

dd) Die Klägerin hat auch insoweit die tariflichen Ausschlussfristen gewahrt. 39

(1) Gem. § 25 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung fällig gewordener Ansprüche aus, um der Ausschlussfrist auch für später aus dem gleichen Rechtsgrund fällig werdende Ansprüche die Wirkung zu nehmen. 40

(2) Die Klägerin hat die streitbefangenen Ansprüche mit Schreiben vom 9. Juni 2005 innerhalb der Frist geltend gemacht. Zwar begehrt die Klägerin in diesem Schreiben die Eingruppierung in die VergGr. Ap Va Fallgruppe 3 in der Vergütungsstufe 3 ab dem 1. Januar 2005. Das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe Ap IV Fallgruppe 1 ist indes denknotwendig in dem der geltend gemachten Vergütungsgruppe Ap Va Fallgruppe 3 enthalten. Es handelt sich bei den Vergütungsgruppen Ap V Fallgruppe 2 und Ap Va Fallgruppe 3 mithin um echte Aufbaufallgruppen zur Vergütungsgruppe Ap IV Fallgruppe 1. Eine ausdrückliche gesonderte Geltendmachung der Vergütung nach der Ausgangsvergütungs- und Fallgruppe ist unter diesen Umständen nicht erforderlich (vgl. BAG 3. August 2005 - 10 AZR 559/04 - AP TVG § 1 Tarifver- 41



träge: Bewachungsgewerbe Nr. 13 = EzA TVG § 4 Bewachungsgewerbe Nr. 3 mwN).

d) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Ziff. 1, § 288 Abs. 1 BGB iVm. § 13a MTV. Gem. § 13a MTV ist die Vergütung spätestens am 5. Werktag eines Monats für den vergangenen Monat zu zahlen. Danach beginnt der Zinslauf abweichend vom Antrag der Klägerin für die Monate Mai 2005 sowie Januar und Juni 2006 am 8. und für den Monat Oktober 2005 am 9. des jeweiligen Folgemonats. 42

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 1 ZPO. Danach haben die Kosten der Revision die Klägerin und die Beklagte je zur Hälfte zu tragen. 43

Die Kosten der Vorinstanzen waren wegen der abweichenden Entscheidung über den in die Revisionsinstanz gelangten Streitgegenstand wie geschehen nach § 92 Abs. 1 ZPO neu zu verteilen. 44

Bepler

Der Richter am
Bundesarbeits-
gericht Dr. Wolter
ist wegen Ein-
tritts in den Ru-
hestand an der
Unterschrifts-
leistung gehin-
dert.

Bepler

Creutzfeldt

Valentien

Kiefer



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)